

та сеймики додалися ще вибори до рад повітів. Починаючи з 2002 року введено пряме голосування за голів місцевих рад, тобто войтів, бурмістрів, президентів міст та воєвод (до цього голів обирали відповідні ради). Вибори проводились у два тури. Для перемоги кандидат мав набрати абсолютну більшість голосів. Подальші вибори проводились без змін у виборчій системі.

Література

1. *Байрак С.* Шляхи оптимізації функціонування органів місцевого самоврядування України в контексті досвіду Республіки Польща // *Studia Politologica Ucraino-Polona*. Випуск 2. – Житомир-Київ-Краків: ФОП Євенок О. О., 2012. - 206 с.
2. *Байрак С.* Місцеве самоврядування Республіки Польща: особливості становлення та засади функціонування // *Studia Politologica Ucraino-Polona*. Випуск 3. – Житомир-Київ-Краків: ФОП Євенок О. О., 2013. - 372 с.
3. *Бузарин Н.* Польща: десять лет по пути реформ/ Н. Бухарин, И. Синицина, Н. Чудакова // *Новая и новейшая история*. – 2000. – №4. – С. 38-57.
4. 27 maja 1990 r. Wybory samorządowe. Pierwsze w pełni wolne i demokratyczne wybory w III RP [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://nowahistoria.interia.pl>
5. O Wybory samorządowe 19 czerwca 1994 r. [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://tnsglobal.pl>
6. Wybory samorządowe w 1998 [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.academia.edu>
7. Система органів місцевого самоврядування Республіки Польща [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.oblrada.ks.ua>
8. Корчак Є. Адміністративна реформа в Польщі: спроба оцінки / Є. Корчак // *Економічний часопис*. – 2001. – №1. – С. 13-18.

Нежинська О.О

*кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту
у освіті» НАПН України,*

Тименко В. М.,

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри теорії та
технологій соціальної роботи
Інституту соціальної роботи та
управління НПУ ім. М. Драгоманова*

КОУЧИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСОБИСТІСНОМУ ЗРОСТАННІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Професійний розвиток та особистісне зростання керівників освітніх організацій пов'язані з вирішенням ряду сучасних питань

освіти. При цьому актуальність застосування інноваційних технологій обумовлена підвищенням вимог до ефективності керівництва та результативності процесу навчання. Це в свою чергу потребує від управлінців формування навичок поведінки у критичних ситуаціях, швидкого реагування на трансформації та зміни, що постійно відбуваються в освітній галузі, уміння збагачувати діяльність новими способами виконання, використання сучасних освітніх технологій, розвиток професійної гнучкості й мобільності, тобто вміння постійно вчитися, що є важливою складовою професійної компетентності особистості керівника. А професіоналізм і ефективне керівництво, як загальновідомо, та штат творчих, ініціативно налаштованих співробітників, для яких особистісне зростання та самовдосконалення стоїть на першому місці, є основою успішності й результативної діяльності освітньої організації загалом.

Одна з сучасних провідних ролей, на наш погляд, відведена використанню коучингових технологій у системі освіти нашої країни, що є новим напрямом у психолого-педагогічному супроводі навчального процесу. Вона ґрунтується на основі постановки цілі та максимально швидкому просуванні до її реалізації засобами мобілізації внутрішнього потенціалу особистості освітянина, освоєння передових стратегій досягнення результату, розвитку й удосконалення необхідних при цьому вмінь і навичок.

Слід відмітити, що на думку одного із засновників коучингу, Т. Голві, коучинг – методика розкриття потенціалу особистості для максимізації власної продуктивності та ефективності. Коучинг більше допомагає особистості навчатися, ніж вчить. Це не тільки техніка, яка застосовується в певних обставинах, а метод управління, метод взаємодії з людьми, спосіб мислення.

Коучинг-підхід допомагає у пошуку та баченні нових варіантів на шляху до означеної цілі, у вирішенні психолого-педагогічних завдань у процесі професійної діяльності керівника освітньої організації, так і особистісних питань в різних ситуаціях життєвого вибору, прогнозуючи їх можливі наслідки. Коучинг-підхід дозволяє тримати фокус не на проблемі, а на її вирішенні, не на помилках, а на успіху, акцент не на утриманні минулого, а на будуванні майбутнього.

Також необхідним є підкреслити, що завдяки використанню коучингових технологій відбувається формування та закріплення лідерських якостей особистості керівника-освітянина, оскільки така система виступає елементом ефективного управління навчально-виховним процесом в освітній організації. При цьому розширюється сфера пізнання, підвищується ефективність та якість життя. Йдеться про розкриття власних сильних сторін і потенційних можливостей

управлінця-освітянина для вирішення управлінських питань в освітній галузі.

Варто зазначити, що класичний коучинговий процес можна розглядати через декілька поетапних кроків: 1) аналіз: оцінка рівня компетенцій, узгодження особистих цілей і цілей освітньої організації; 2) планування: визначення ключових чинників успіху, підготовка плану розвитку умінь, узгодження плану дій і моніторинг ефективності результатів; 3) впровадження: шлях від моменту «зараз» до моменту «майбутнє», безпосередні дії відповідно до довгострокових і короткострокових цілей, визначення пріоритетів; 4) оцінка: використання набутих умінь, мотивування до особистої відповідальності та прийняття нових викликів, створення методів самодисципліни.

Характерними рисами коучингу є роз'яснення, уточнення, підтримка, заохочення та планування нових шляхів і дій. Це також постановка сильних відкритих питань і завдяки цьому вихід із зони комфорту та розширення своїх горизонтів бачення, розглядання та прийняття нетрадиційних і нестандартних варіантів вирішення типових проблем, розвиток та спрямованість мотивації особистості тощо.

Існують також і різноманітні інструменти коучингу, які можна використовувати в процесі діяльності керівників освітніх організацій. Серед основних з них – це «Колесо життя» (або «Колесо балансу», або «Коучингове колесо»), модель GROW, методика Уолта Діснея, піраміда Р. Ділтса та ін.

Отже, коучинг та використання коучингових технологій в діяльності керівників освітніх організацій дозволяє ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні, тобто вміти керувати собою, запобігати власним стресовим станам, попереджувати внутрішньо й зовнішньо особистісні та міжособистісні конфліктні ситуації, виявляти власні необхідні ресурси та наявні обмеження на шляху до досягнення поставленої цілі. При цьому управлінець також вмотивований допомагати іншим учасникам навчального процесу у розвитку особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності, розвивати ефективну міжособистісну комунікацію, будувати конструктивні відносини та взаємодію з персоналом освітньої організації та всіма учасниками освітнього процесу, які максимально ефективно працюють на результат вирішення актуальних завдань освітньої організації тощо. Разом з цим це і поступове вкраплення коучингових технологій в повсякденну поведінку особистості управлінця у різних сферах його життєдіяльності, що веде до самореалізації, самовдосконалення й особистісного зростання.

В результаті всього вищезазначеного нами доведено важливість та необхідність використання коучингових технологій в діяльності керівників освітніх організацій.

Література

1. Голлви Т. Максимальная самореализация: Работа как внутренняя игра / Тимоти Голлви ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 264 с.
2. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей (Effective Coaching: Lessons from the Coaches' Coach) / Майлз Дауни ; пер. с англ. Е. Гладкова. – М. : Издательство «Добрая книга», 2013. – 288 с.
3. Каннио С. Мастерство коучинга. Лучшие практики в бизнес-коучинге // С. Каннио, В. Лаунер. – Лондон, Мадрид, Нью-Йорк, Мехико, Барселона, Монтеррей, 2012. – 240 с.
4. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 375 с.
5. Coaching / Anna Cywińska, Sylwia Majewska, Kamila Pępiak-Kowalska, Eliza Szvec. – Wydanie pierwsze. – Lublin, 2013. – 190 s.

Огороднійчук Юлія
спеціаліст II категорії
практичний психолог
НВК №10 м. Бердичева

ЖИТТЯ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ: МІФИ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ?

Інтернет – глобальна комп'ютерна мережа, що охоплює увесь світ. Сьогодні вона має близько 1,5 мільярди абонентів у більш ніж 200 країнах світу. Щомісяця розмір мережі збільшується на 7-10%. Аналіз літератури з даного питання переконує нас в тому, що соціальні мережі міцно увійшли у життя багатьох людей, вони не тільки претендують, але вже зайняли визначне місце серед традиційних ЗМІ. Сьогодні багато хто з людей розглядає Інтернет як зразок нового світового ладу, що виник наприкінці ХХ ст. Користувачі World, Wide, Web живуть у «кіберпросторі», який дозволяє вільно «блукати» мережею, що особливо подобається молодим людям [2]. Варто зазначити, що за показниками охоплення населення та впливу на громадську думку електронні ЗМІ в Україні переважають інші комунікативні технології.

Вивчення даного феномену передбачало розробку відповідної програми дослідження, яка була впроваджена у навчально-виховному комплексі «Школа-гімназія-ліцей» №10 м. Бердичева. Експериментом було охоплено 268 осіб, з них 68 чоловік – особи